

# Erst lernen, dann durchstarten



Das Team (wenn auch nicht komplett) von Auszubildenden (Talents) und Stylisten von Hair Attack – gemeinsam mit Inhaber Udo und Monika Schmitt, der Schulungsleiterin (im Bild ganz links zu sehen).



Schulungsleiterin Monika Schmitt erläutert den Azubis die richtigen Handgriffe.

Das CLIPS Ausbildungsunternehmen im Monat August kommt aus Meerbusch und trägt den provozierenden Namen „Hair Attack“. Dahinter versteckt sich indes kein preisaggressives Modell, sondern vor allem eine durchdachte Ausbildungssystematik.

Für Udo Schmitt ist das Thema demografischer Wandel schon seit 2004 ein drängendes. Schon vor knapp zehn Jahren sei es kein Geheimnis gewesen, dass der Fachkräftemangel bald ein Problem werde, sagt der Obermeister der Innung Viersen. Und deshalb hob er das Ausbildungskonzept Hair Attack aus der Taufe. Von diesen Konzeptsalons gibt es inzwischen vier Stück (zwei in Meerbusch, in Tönisvorst und in Krefeld), von denen zwei in Lizenz betrieben werden.

Hier arbeiten derzeit 18 Azubis. Seitdem es das Konzept gibt, wurden rund 90 junge Menschen ausgebildet. In den vergangenen fünf Jahren hat Udo Schmitt rund 40 Mitarbeiter aus der eigenen Ausbildung rekrutiert. Dass die Azubis des Hair Attack-Ausbildungssystems gut sind, zeigt sich auch beim Abschneiden in den

Gesellenprüfungen: Sie gehören regelmäßig zu den Besseren, sagt Schmitt, zahlreiche Innungssieger zählen dazu. Zwei seiner ehemals Innungsbesten sind inzwischen Lizenznehmer und führen das Prinzip selbst fort. Wichtig ist dem Unternehmer Schmitt: Sein Ausbildungssystem will keine Alternative zur Dualen Ausbildung darstellen, sondern er will sie lediglich attraktiver, weil wirtschaftlicher gestalten.

## Erst die Basis-Ausbildung, dann der Vertrag

Das Prinzip Hair Attack funktioniert eigentlich ganz einfach: Die Basis-Ausbildung dauert drei bis vier Monate und findet in der Ausbildungsakademie in Meerbusch statt, die in direkter Nachbarschaft zum Stammhaus von Udo Schmitt liegt. In diesem Zeitraum erlernen die Azu-

bis alle Basis-Techniken und die notwendige Theorie. Zudem gibt es ein eigenes Schneide-Konzept, das es den jungen Mitarbeitern ermöglicht, schnell am Kunden arbeiten zu können. Diese Basis-Schulung findet vor Abschluss des Ausbildungsvertrages statt. Hat der Azubi die Basis-Ausbildung durchlaufen und die internen Prüfungen bestanden, erhält er seinen Ausbildungsvertrag und den Status „Talent“. Jetzt darf er mit der Preisschiene „Talents“ in einem der Hair Attack-Salons durchstarten.

## Transparenz gegenüber den Kunden

Die Kunden werden hier ganz offensiv darüber informiert, dass sie ihre Dienstleistungen in drei Preisabstufungen angeboten bekommen. Von den „Talents“, also

frisch eingestellten Azubis, von den „Top Talents“ (2. bis 3. Ausbildungsjahr) und den „Stylists“ (3. Ausbildungsjahr und angelernt). Für den reduzierten Preis müssen die Kunden eben mehr Zeit einplanen, denn natürlich braucht ein „Talent“ für seinen Schnitt länger als der Profi.

Die Preisunterschiede sind deutlich: Waschen/Schneiden/Föhnen kostet beim Talent 23,50 Euro, beim Top Talent 30,50 und beim Stylist 37,50 Euro. Welche der Preisschienen besser laufe, kann Udo Schmitt gar nicht genau sagen. Das hänge schließlich sehr stark vom jeweiligen Mitarbeiter ab – und von der Lage des Salons.

Natürlich habe er die Ausbildung systematisiert und standardisiert. Aber was herauskommt, sind keine Standard-Dienstleister. Natürlich gebe es nach wie vor fachliche und menschliche Unterschiede. Der eine könne sich eben besser verkaufen als der andere und gewinne über seine sympathische Art leichter Kunden als der Kollege. „Ich habe ursprünglich geglaubt, die Standardisierung der Ausbildung mache es möglich, die Mitarbeiter fachlich gleich zu qualifizieren – aber jeder Mensch

entwickelt sich anders. Trotzdem gibt es keinen Grund, an dem System nicht festzuhalten.“ Schließlich bekommen die Azubis über das Talents-System Kunden und Praxis – und er zieht sich so den eigenen Mitarbeiternachwuchs heran.

## Win-win-Situation für alle Beteiligten

In den drei Ausbildungsjahren finden fortwährend weitere Schulungsmaßnahmen in der eigenen Akademie und beim Haarkosmetik-Lieferanten statt. Mit diesem hat Udo Schmitt ein festes Schulungsprogramm erarbeitet, das sechs bis acht feste Termine pro Jahr beinhaltet. Alle Semi-

nare sind Pflichttermine, Messebesuche seien selbstverständlich sagt Schmitt, eine faire Entlohnung sowieso – Provision ist schon ab dem ersten Tag möglich. Erst wer die hauseigene Hauptprüfung durchlaufen hat, steigt dann zum Talent, Top Talent oder Stylist auf.

So entstehe eine Win-win-Situation für alle Beteiligten, sagt Udo Schmitt: „Die Azubis sind hoch motiviert, die Kunden profitieren von günstigen Preisen, das Unternehmen schreibt schwarze Zahlen und hat die Mitarbeiter der Zukunft.“ Und letztlich erhalten die Azubis jede Menge Praxis – ganz gemäß dem Motto der Akademie: „Fegst du noch oder schneidest du schon?“

## CLIPS AUSBILDUNGSSALON DES MONATS

Auch Sie können sich für die Auszeichnung zum CLIPS Ausbildungssalon des Monats bewerben. Wie es genau geht, was gefragt wird, was es Ihnen bringt und wo Sie das Download-Formular finden, können Sie auf der vorhergehenden Seite nachlesen.

